

Vertaismentorointi tukee ammatillista kasvua

Sillanpää Pertti

18.6.2015 ::

Opiskelijoiden välinen vertaisryhmämentorointi lisäsi mentoroitavien kokemusperäisiä tietoja opiskelusta ja työelämästä sekä antoi uskoa tulevaan. Mentoreiden kokemus hyötyi liittyi ryhmän ohjaamiseen, vuorovaikutukseen ja sosiaalsiin suhteisiin. Myös tietoisuus omasta osaamisesta parani. Oulun ammattikorkeakoulun journalismin koulutuksessa toteutettu vertaisryhmämentorointi osoitti, että vanhempien opiskelijoiden kokemustiedosta on hyötyä opintojensa alussa oleville. Luottamuksellinen keskustelufoorumi tukee ammatillisen identiteetin kehittymistä.

Journalismin koulutuksessa toteutettiin vertaisryhmämentoroinnin kokeilu lukuvuonna 2014–15. Tavoitteena oli selvittää, miten työssä oppimisen menetelmistä mentorointi soveltuu osaksi koulusta ja samalla luoda malli opiskelijoiden vertaisryhmämentoroinnille. Kokeilun tarve on syntynyt elinikäisen oppimisen tavoitteista ja halusta kohentaa ammatillisen kasvun ohjausta. Taustalla ovat myös myönteiset kokemukset eri vuosikurssien opintojen integroinnista [1].

Työelämän muuttuvat tarpeet asettavat haasteita koulutukselle. Työstä on tullut jatkuvaa oppimista, sopeutumista uusiin tilanteisiin ja vaihtuviin tehtäviin. Ammatillisessa korkea-asteen koulutuksessa on hyvä tiedostaa se, että pelkkä substanssin hallinta ei riitä; työelämään ei mennä soveltamaan opittua. Yhä merkittävämpään rooliin ovat nousseet erilaiset metataidot, oppimaan oppiminen, tiedonhankinta, reflektiivinen osaaminen ja vuorovaikutustaidot, asiantuntijuuden jakaminen ja itsensä johtaminen. Koska asiantuntijuutta opitaan erityisesti työtä tehdessä (kuva 1), on koulutuksen annettava välineet itsensä ja työyhteisön kehittämiseen.



KUVA 1. Vertaismentoroinnissa kokemusten jakaminen tukee ammatillista kasvua (kuvaaja: Pertti Sillanpää)

Ammattikorkeakoulupedagogiikassa korostuvat kokemuksellisuus, työelämlähtöisyys ja oppimisen konstruktivinen luonne eli tiedon aktiivinen rakentaminen aikaisempien tietojen ja kokemusten pohjalta [2]. Kokemuksellisen oppiminen ja konstruktivisuus ovat tavoitteena ryhmämentoroinnissa.

Mentorointi – tiedon siirtämisestä dialogiin

Mentorointi on vuorovaikutukseen perustuva luottamuksellinen ohjaussuhde. Perinteisesti se on nähty tiedon siirtämisenä kokeneemmalta työntekijältä kokemattommalle (ks. esim. [3]). Nykyisissä käsityksissä mentorointi nähdään vastavuoroisena dialogisena prosessina, yhteisenä tiedon rakentamisena, josta hyötyvät molemmat osapuolet [4].

Ryhmämentoroinniksi kutsutaan mentorointia, jossa mentorilla on samanaikaisesti useampia ohjattavia [5]. Kun vertaismentorointia toteutetaan ryhmissä, puhutaan *vertaisryhmämentoroinnista*. Sitä toteutetaan Suomessa ainakin opetusallalla [6] ja jonkin verran myös korkeakouluissa (ks. esim. [7] [8]). Oulun ammattikorkeakoulu on mukana kouluttamassa mentoreita Osaava Verme -hankkeessa [9]. Vertaismentoroinnissa osapuolet eivät ole lukkiutuneet rooleihinsa, vaan rooli voi vaihdella eri tapaamisissa tai samankin tapaamisen aikana. Osapuolilla on osaamista, jonka ansiosta he voivat toimia mentorina toisille ja kaikilla on myös opittavaa toisiltaan. [4]

Journalismikoulutuksen pilotissa vertaisryhmämentorointi perustui selkeästi sosiokonstruktivistiseen oppimiskäsitykseen, jossa tietoa rakennetaan ryhmässä [2]. Tavoitteena oli mentoroitavien eli aktoreiden tarpeista lähtevä oppiminen, jossa kokenempi opiskelijamentori ohjaa samanaikaisesti useita kokemattomampia opiskelijoita erityisesti opiskeluun ja työelämään liittyvissä kysymyksissä.

Tutkimusta ja kokeilua

Vertaisryhmämentoroinnin kehittäminen journalismikoulutuksessa on toimintatutkimuksen kaltainen prosessi. Syksyllä 2013 selvitin opettajien ja opiskelijoiden käsityksiä mentoroinnista ja kiinnostusta mentorointiin osallistumiseen [10]. Tulosten pohjalta suunnittelin ja toteutin lukukaudella 2014–2015 pilotin, jossa neljä loppuvaiheen journalistiopiskelijaa mentoroiti syksyllä 2014 aloittaneen ryhmän 16 opiskelijaa.

Tutkimuksella [11] selvitin pilottiin osallistuneiden käsityksiä mentoroinnin toteutumisesta, oppimisesta ja osallistujien välisestä vuorovaikutuksesta. Menetelmänä käytin fenomenografista tutkimusotetta, joka tutkii ihmisten erilaisia käsityksiä ympäröivästä maailmasta, ja tavoitteena on löytää mahdollisimman laaja kirjo erilaisia käsityksiä [12] [13]. Tutkimuksen keskeinen aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselyllä. Lisäksi aineistoa saatiin mentoreiden ryhmähaastattelusta ja Facebook-ryhmän keskustelusta sekä reflektiotapaamisista.

Puolen vuoden pituinen mentorointipilotti jatkui syyskuusta maaliskuuhun. Opiskelijat saivat itse valita mentorinsa, ja sen perusteella muodostettiin neljä ryhmää. Ryhmät suunnittelivat toimintansa: tapaamisten ajat ja -paikat, keskusteluaiheet ja toiminnan pelisäännöt. Tapaamisia oli noin kerran kuussa. Lisäksi oli kaikille yhteinen perehdyttävä aloitustapaaminen ja reflektioiva lopetus. Ohjaavana opettajana koulutuun mentorit ja ohjasin heitä sekä tapaamisissa että Facebookin suljetussa ryhmässä.

Keskusteluja opiskelusta, työstä ja elämästä

Ryhmät keskustelivat tapaamisissaan eniten työelämään ja opiskeluun liittyvistä asioista. Nämä keskustelut voi nähdä ammatillisen identiteetin rakentamisena. Ammatillinen identiteetti ei ole pelkästään tietoa ja taitoa vaan se on jatkuvasti kehittyvä käsitys suhteesta ammattiin ja itsestä sen toteuttajana. Siihen vaikuttavat monet seikat niin opiskelussa, työelämäkontakteissa sekä esimerkiksi mediassa käytävä keskustelu journalismista, sen murroksesta ja tulevaisuudesta (vrt. [14]). Identiteettiin liittyvä pohdinta on erityisen tärkeää journalismissa, jossa viime aikojen myllerrys on muuttanut käsityksiä journalistien ammatillisesta minäkuvasta [15] (ks. myös [16]).

Keskustelua herättivät myös opintososiaaliset asiat ja erilaiset tukijärjestelmät. Erityisesti opiskeluyhteisöön liittyvissä asioissa aktorit saivat myös mentoreiden kokemukseen perustuvaa hiljaista tietoa, josta ei virallisissa yhteyksissä puhuta.

Mentorointiryhmässä voi keskustella kaikista mahdollisista asioista opiskelijälähtöisesti ja muodostaa siten kokonaisnäkemystä ammattiin oppimiseen liittyvistä asioista. Tällainen kokonaisvaltaisuus ei ole mahdollista oppitunneilla, joilla keskitytään kapeampaan substanssiosaamiseen. Vastaukset vahvistavat käsitystä, että ammatillisessa kasvussa on tärkeää, että on foorumi, jossa erilaiset osaamisen alueet voidaan kytkeä toisiinsa kokonaisvaltaisemman näkemyksen luomiseksi.

Oma keskusteluaiheensa olivat sosiaaliset suhteet, kuten ihmisten väliset suhteet ja ryhmähenki. Myös henkilökohtaisista elämäntilanteista, tulevaisuudensuunnitelmista, raha-asioista, elämäkokemuksesta,

jaksamisesta ja erilaisista arjen hallintaan liittyvistä asioista puhuttiin. Keskustelut voimauttivat ja antoivat uskoa tulevaisuuteen. Ryhmässä huomasi, ettei ollut ongelmiansa kanssa yksin.

Keskusteluja ei kukaan aktoreista pitänyt hyödyttöminä, sillä niistä sai sellaista tietoa, mitä koulutus ei tarjonnut. Mentoroinnin tärkein anti liittyi aktoreiden mukaan elämänhallintaan, kokemusten jakamiseen, yhteisen tiedon rakentamiseen ja tulevaisuutta palvelevan kokemustiedon omaksumiseen.

Onnistumisen ja epäonnistumisen kokemuksia

Kaikki aktorit pitivätkin mentorointia onnistuneena ja olivat tyytyväisiä mentoreiden toimintaan. Mentoreiden kokemustietoa arvostettiin. Sen sijaan mentoreista kaksi koki epäonnistumisen kokemuksia passiivisen ryhmän vuoksi. Tavoitteena ollut aktorivetoinen toiminta ei toteutunut ja mentorista tuli tahtomattaan tiedonjakaja. Ryhmän vuorovaikutus vaikutti mentorin roolin rakentumiseen. Mentoreiden kokemaa hyötyä liittyi erityisesti ryhmän ohjaamiseen, vuorovaikutukseen ja sosiaalisiin suhteisiin. Mentorit tulivat tietoisiksi omasta osaamisestaan ja hiljaisesta tiedosta. Sen sijaan odotukset aktoreilta oppimisesta eivät toteutuneet toivotulla tavalla.

Parhaimmillaan vertaisryhmämentoroinnissa tapahtuu refleksiivistä oppimista, joka toteuttaa ammattikorkeakoulupedagogiikkaa. Mentoroinnissa integroituu opiskelu ja työelämätietous sosiokonstruktiivisesti: ryhmän heterogeeninen tieto ja kokemus yhdistyvät vertaiskeskusteluissa mentorin tietoihin ja kokemuksiin. Heikoimmillaan voi olla kyse tiedon siirtämisestä aktoreille, joiden osallistumista leimaa heikko motivaatio ja velvollisuudentunne.

Journalistisen työn muutoksissa mentorointi tarjoaa monenlaisia mahdollisuuksia. Mentoreilla voi olla työharjoittelun, kesätöiden ja muiden työelämäkontaktien kautta opettajia tuoreempaa kokemustietoa journalismin käytännöistä jaettavaksi muille opiskelijoille. Mentoroinnissa opiskelijat oppivat menetelmän, jonka avulla työelämään sopeutuminen onnistuu paremmin. He kykenevät myös harrastamaan käänteismentorointia eli ohjaamaan kokeneempia työntekijöitä uusinta tietoa ja taitoa vaativissa tehtävissä.

Luonteva jatkumo syntyy, kun aktori jatkaa mentorointinsa jälkeen mentorina. Aktorin rooli osaltaan perehdyttää mentorin tehtäviin. Tähän voisi kannustaa se, että mentorointi sisällytettäisiin osaksi myös aktoreiden opintoja.

Ammatillisen identiteetin kehittyminen on varsin kokonaisvaltainen prosessi. Oppilaitoksen opetussuunnitelma on väistämättä pirstaleinen, vaikka se pyrkii kumuloituvaa osaamiseen ja jatkuvasti syvenevän työelämäyhteyden rakentamiseen. Laaja-alaisemman reflektoinnin paikkoja on vähän. Vertaismentorointi tarjoaa mahdollisuuden tunnistaa omaa osaamistaan ja jakaa kokemuksia ryhmässä. Ryhmämentoroinnin rinnalla on hyvä olla mahdollisuus myös kahdenkeskiseen mentorointiin, sillä kaikista henkilökohtaisista asioista ei haluta puhua ryhmässä.

Mentorointi on jatkoa tuutoroinnille

Vastauksista selviää, että oppimiseen vaikuttaa ratkaisevasti osanottajien välinen vuorovaikutus (kuviot 1). Mentoroinnin käytännön järjestelyt vaikuttavat puolestaan vuorovaikutuksen rakentumiseen. Vuorovaikutus mahdollistaa oppimiselle välttämättömän reflektoinnin ja yhteisöllisen oppimisen. Hyvä vertaissuhde edesauttaa molempien oppimista.



KUVIO 1. Olosuhteiden, vuorovaikutuksen ja oppimisen suhde vertaisryhmämentoroinnissa

Opintojensa alkuvaiheessa olevat aktorit näyttäisivät kaipaavan eniten perehdyttävää ja ohjaavaa mentorointia. Selityksenä voi olla se, että mentorointi ei erottunut tuutoroinnista tarpeeksi ja perehdytys mentorointiin oli puutteellista. Mentorointi eroaa tuutoroinnista siinä, että lähtökohtana ovat mentoroitavien yksilölliset tarpeet. Tuutorointi on enemmän perehdyttämistä ja oppilaitoskulttuuriin sosiaalistamista.

Mentorointi tulee ajoittaa niin, että opintojen alkuvaiheeseen sijoittuva tuutorointi on jo saavuttanut tavoitteensa. Kun opiskelijat ovat sosiaalistuneet oppilaitoskulttuuriin ja ohjattu opintoihinsa, voidaan kiinnittää enemmän huomiota heidän yksilöllisiin tarpeisiinsa ja alkaa tukea sekä urakehitystä että jokaisen oman potentiaalin esille tulemistä. Mentorointi tukee myös opintojen ohjausta selkiyttämällä urahaaveita. Mentorointi voidaan rakentaa ryhmän tarpeiden pohjalta niin, että edetään vaiheittain perehdyttävästä mentoroinnista kohti dialogisuutta. Koulutusta voidaan sijoittaa tilanteisiin, joissa nousee mentorointisuhteen tasolta toiselle (ks. [17]).

Onnistunut vertaisryhmämentorointi perustuu vapaaehtoisuuteen ja sisäiseen motivaatioon. Ryhmän on voitava itse päättää mentoroinnin käytännön toteutuksesta ja on hyväksyttävä se, että eri ryhmät toimivat keskenään eri tavalla. Olennaista on kunnollinen perehdytys, myös aktoreiden on tunnettava mentorointi menetelmänä, sen tavoitteet ja periaatteet ja sitouduttava niihin. Mentoreita on valmennettava vaikeisiin tilanteisiin. Ohjaajan tutki sekä mahdollisuus mentoreiden keskinäiseen vertaistukeen on välttämätöntä.

Lähteet

1. [△]Sillanpää, P. 2011. Integrointi journalismin opinnoissa syyslukukaudella 2010. Hankeraportti 28.4.2011. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Viestinnän osasto. Hakupäivä 26.5.2015.
<http://www.oamk.fi/~pesillan/integrointi.pdf>
2. [△]^{ab}Heikkinen, H.L.T., Tynjälä, P. & Jokinen, H. 2010. Vertaisryhmämentorointi opetusalan tukena. Teoksessa L.T. Heikkinen, H. Jokinen & P. Tynjälä (toim.) Verme. Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena. Helsinki: Tammi, 7–60.
3. [△]Levinson, D.J. 1978. The Seasons of a Man's Life. New York: Ballantine Books.
4. [△]^{ab}Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
5. [△]Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Acta Universitatis Tamperensis 1090. Tampere: Yliopistopaino.
6. [△]Jokinen, H., Markkanen, I., Teerikorpi, S., Heikkinen, H.L.T. & Tynjälä, P. 2012. Työuran alkuvaihe opettajan haasteena Teoksessa H.L.T. Heikkinen, H. Jokinen, I. Markkanen & P. Tynjälä (toim.) Osaaminen jakoon. Vertaismentorointi opetuslalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–44.
7. [△]Ås, S. 2013. Vieraskielisen hoitotyön koulutusohjelman opiskelijoiden vertaismentorointi harjoittelussa. Lahden ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
8. [△]Carver, E., Itkonen, L. & Layne, H. 2013. University of Helsinki group mentoring guide. Hakupäivä 9.3.2015.
<http://www.studentintegration.fi/filebank/653-GroupMentoringGuide.pdf>
9. [△]Osaava Verme -hanke. 2015. Hakupäivä 16.6.2015.
<http://www.osaavaverme.fi/>
10. [△]Sillanpää, P. 2013. Opiskelijoiden vertaismentorointi ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius, Aikuiskasvatustieteen proseminarityö.
11. [△]Sillanpää, P. 2015. Opiskelijoiden vertaisryhmämentorointi Oulun ammattikorkeakoulun journalismikoulutuksessa. Lapin yliopisto. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Rovaniemi.

Hakupäivä 18.6.2015.

<http://lauda.ulapland.fi/handle/10024/59344>

12. [Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. Kasvatus 37 \(2\), 162–173.](#)
13. [Järvinen P. & Järvinen A. 2011. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan kirja.](#)
14. [Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismäa \(toim.\). Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 26–49.](#)
15. [Seppänen, J. & Väliaverronen, E. 2014. Mediayhteiskunta. 3. tark. p. Tampere: Vastapaino.](#)
16. [Nikunen, K. 2014. Losing my profession: Age, experience and expertise in the changing newsrooms. Journalism 15 \(7\), 868–888. Hakupäivä 26.5.2015.](#)
<http://jou.sagepub.com/content/15/7/868.full.pdf+html>
17. [Ristikangas, V., Clutterbuck, D & Manner, J. 2014. Jokainen tarvitsee mentorin. Kauppakamari. Helsinki.](#)